

# 北京兆维自助服务设备技术有限公司与王恩永劳动争议一审民事判决书

北京市朝阳区人民法院（2014）朝民初字第03776号

原告北京兆维自助服务设备技术有限公司，住所地北京市朝阳区酒仙桥路14号33号楼3层。

法定代表人刘会阳，董事长。

委托代理人宗琪，女，1984年5月3日出生。

委托代理人刘佳，女，1986年7月28日出生。

被告王恩永，男，1978年6月20日出生。

委托代理人翟建，北京市智舟律师事务所律师。

原告北京兆维自助服务设备技术有限公司（以下简称原告）与被告王恩永（以下简称被告）劳动争议一案，本院受理后，依法组成合议庭，公开开庭进行了审理。原告委托代理人宗琪、刘佳，被告委托代理人翟建到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告诉称：被告就双方争议向北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称朝阳仲裁委）提起劳动仲裁，朝阳仲裁委作出裁决，要求我公司支付其违法解除劳动合同的赔偿金及未休年休假工资，我公司对该裁决不服，故诉至法院，请求法院判令我公司无需支付被告：1、违法解除劳动合同的赔偿金24000元；2、2013年度的未休年休假工资735.63元。

被告辩称：不同意原告的诉讼请求，被告完成了自己的工作，原告无故解除与被告的劳动关系，解除的理由是不符合工作职责，但被告依法履行了自己的工作任务，工作表现良好，即使被告不符合工作职责，按照法律规定，原告应给被告培训或调岗，但公司未这么做。另被告未休过年假，原告应支付未休年休假工资。仲裁裁决作出后，我方没有起诉，同意仲裁结果。

经审理查明：被告于2012年2月23日入职原告，从事销售工作，月工资为8000元，双方签订有期限为2012年2月23日至2015年6月30日的劳动合同。

庭审中，原告主张被告最后工作至2013年6月20日，并于当日通知被告以其不胜任工作为由与其解除劳动关系，并称将给其多发一个月的工资，被告当时也是同意解除的，但此后被告一直未向公司邮寄离职意向书，所以公司就在2013年7月向被告补发了解除劳动合同通知书，但公司仍然按照约定向被告支付了一个月的工资。原告就其主张提交：1、周凯的书面证言，原告称周凯系其区域销售总监，是被告的直属领导，其证言内容为“王恩永不能胜任其工作岗位，具体表现在：1、销售任务未完成：王恩永在岗期间，个人销售额为零。2、工作方法有问题，导致客户对公司、对产品意见较大，投诉较多，不得不安排其他销售协助他处理客户关系……3、常驻外地，工作内容不够饱满……4、销售费用严重超标，不按公司要求报批。”2、解除劳动合同通知（公司存根）、邮单及快递查询结果，其中解除通知内容为“……依据《劳动合同法》第四十条第（二）款规定，经公司研究决定，公司于2013年6月20日起与您解除劳动合同……同时公司将额外支付一个月的代通知金（税前）。



” 邮单显示寄件日期为7月11日，快递查询结果显示被告于7月12日签收。

被告对上述证据质证意见：1、真实性不认可；2、收到解除劳动合同通知，不认可证明目的。被告主张其最后工作至2013年7月12日，并于当日收到上述解除劳动合同通知，并称其不存在不胜任工作的情形，即使被告不符合工作职责，按照法律规定，原告也应给被告培训或调岗，但公司没有这么做。

另原告于2013年5月28日支付被告6679元，7月2日支付6679元，7月26日支付7639元，该三笔款项在交易摘要处均显示为“工资”。原告主张最后一笔款项为其支付给被告的代通知金，被告主张款项系2013年6月至7月的工资。

关于年休假，原告主张被告2013年只享有1天的年休假，而公司在2013年春节期间安排集体调休年休假，被告对此也是认可的，所以被告已经休了4天的年休假；原告就其主张提交《关于2013年春节放假安排的通知》，该通知没有被告签名确认。被告对上述通知的真实性不予认可。

另被告就双方的劳动争议于2013年8月19日向朝阳仲裁委申请劳动仲裁，后朝阳仲裁委作出京朝劳仲字（2013）第10607号裁决书，裁决：1、原告支付被告违法解除劳动合同的赔偿金24000元；2、原告支付被告2013年度未休年休假工资735.63元；3、驳回被告其他仲裁请求。原告不服仲裁裁决，提起本次诉讼，被告未起诉。

以上事实，有双方当事人陈述、仲裁裁决书、《解除劳动合同通知书》等在案佐证。

本院认为：发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。本案中，原告虽主张双方系协商一致解除劳动合同，但其未就双方进行协商并就解除劳动合同事宜达成一致进行举证，且其向被告发送了解除劳动合同通知书，故本院对其关于双方协商一致解除劳动合同的主张不予采信，因被告收到解除通知的时间是2013年7月12日，故本院对原告于7月12日与被告解除劳动合同的事实予以采信。现原告提交的证言不足以证明原告存在不胜任工作的情形，而原告也未对被告进行过培训或调岗，所以原告的解除行为没有法律及事实依据，系违法解除，故仲裁裁决原告支付被告违法解除劳动合同的赔偿金24000元并无不当，本院予以支持。关于年休假，原告并未举证证明双方协商一致调休年休假，且其未能提交其他证据证明被告已休年休假，故仲裁裁决原告支付被告2013年未休年休假工资735.63元并无不当，本院予以支持。

综上，依照《中华人民共和国合同法》第八十七条，《中华人民共和国劳动法》第四十五条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，判决如下：

一、原告北京兆维自助服务设备技术有限公司于本判决生效之日起七日内支付被告王恩永违法解除劳动合同的赔偿金二万四千元。

二、原告北京兆维自助服务设备技术有限公司于本判决生效之日起七日内支付被告王恩永二〇一三年的未休年休假工资七百三十五元六角三分。

三、驳回原告北京兆维自助服务设备技术有限公司的全部诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

案件受理费10元，由原告北京兆维自助服务设备技术有限公司负担（自本判决生效之日起7日内交纳）。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于北京市第三中级人民法院。



审判长白星晖人民陪审员毛立新人民陪审员张林

书记员 陈

思

梦